

- 1. JUDUL : PENGARUH STRES KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI (STUDI KASUS PADA CV. ANEKA ILMU SEMARANG)**
- 2. NAMA : SITI NURHENDAR**
- 3. ABSTRACT**

Job stress and work enthusiasm are factor that effect to performances employee. High performance can help the company for getting profit. The other side, low performances can inflict financial lost to the company. Because of it, the employee performances has to get more attention by doing knowledge link to job stress variable and work enthusiasm. CV. Aneka Ilmu Semarang as publish and printing house company also book distributor, has to give more attention on employee factors. The problem that has to be faced by the employee are job stress, discent work enthusiasm and lower performances employee. Production department employee CV. Aneka Ilmu Semarang has been identified by having job stress. According Yerkes Podson, job stress can be positive or damage performances. Based on it, the researcher will research the effect job stress and work enthusiasm to performances employee production department (study case at CV. Aneka Ilmu Semarang).

The purpose of this research are to know the effect job stress and work enthusiasm to performances employee in partial or simultan also job stress, work enthusiasm and performances employee description at CV. Aneka Ilmu Semarang. The type of this research is explanatory, while research method uses proportionate stratified random sampling method to determine sample amount 68 people from 210 total populate people. Data colected by questionare, interview, observation and literature. To analyse data used descriptive statistic analyses and inferential statistic analyses. Especially for inferential statistic analyses using double regression analyses with SPSS for windows program.

Based on the analyses fot job stress and work enthusiasm in partial to the performances employee the result wich is gotten by job stress variable is $t_{count} < t_{table}$ that is $1.968 < 1.996$. The variable of work enthusiasm $t_{count} > t_{table}$ is $3.568 > 1.996$. While, to see, there is or not the effect of job stress and work enthusiasm simultanly to performance employee used F_{test} , the result $F_{count} > F_{table}$ has $17.026 > 3.13814$. The conclusion is production department employee has job stress in purpose to get performances and work enthusiasm is needed in achieving performance, job stress does not give effect significantly to performances employee, work enthusiasm gives effect significantly to performance employee and also there is effect significantly between job stress and work enthusiasm to performances employee.

Suggestions that are given by researcher, the company has to give exercise sport programs (gymnast / aerobic) to the employee as the exertion and overcome of stress, job and task distribution are done by more spread and equitable also superiors have to study and look for information about job stress as judgment for making decision in company.

Keyword : Job stress, work enthusiasm, employee performance.

Semarang, June 2007
Approved by the 1 Supervisor

Dra. L. Sri Sukemi
NIP.130 219 420

4. PENDAHULUAN

a. Latar Belakang Masalah

Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Selain tekanan yang berasal dari lingkungan kerja, lingkungan perekonomian di Indonesia yang belum stabil akibat badai krisis yang berkepanjangan juga sangat potensial menimbulkan tekanan. Tekanan yang timbul dan berlangsung terus menerus berpotensi menimbulkan kecemasan. Dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh masyarakat dan angkatan kerja pada khususnya disebut stres. Stres merupakan hasil reaksi emosi dan fisik akibat kegagalan individu beradaptasi pada lingkungan. Stres terhadap kinerja dapat berperan positif dan juga berperan merusak, seperti dijelaskan pada ”hukum Yerkes Podson (1904) yang menyatakan hubungan antara stres dengan kinerja seperti huruf U terbalik” (Mas’ud, 2002:20).

Selain stres kerja, semangat kerja merupakan salah satu hal yang penting bagi perusahaan terutama yang menyangkut kinerja karyawan. Semangat kerja pada hakekatnya merupakan pengejawantahan perwujudan

dari moral yang tinggi, bahkan ada yang mengidentifikasikan atau menterjemahkan secara bebas bahwa moral kerja yang tinggi adalah semangat kerja. Dengan semangat kerja yang tinggi, maka kinerja akan meningkat karena para karyawan akan melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Begitu juga sebaliknya jika semangat kerja turun maka kinerja akan turun juga. Jadi dengan kata lain semangat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Perusahaan harus memiliki kinerja. Kinerja yang baik/tinggi dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan sebaliknya, bila kinerja turun dapat merugikan perusahaan. Oleh karenanya kinerja karyawan perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian berkaitan dengan variabel stres kerja dan semangat kerja.

Sejalan dengan kondisi tersebut, maka CV. Aneka Ilmu Semarang sebagai salah satu perusahaan percetakan buku terbesar di Semarang dituntut untuk meningkatkan kemampuan dalam menghadapi persaingan, salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor tenaga kerja. Permasalahan yang dialami oleh tenaga kerja diantaranya stres kerja, penurunan semangat kerja dan penurunan kinerja.

Dari karekteristik CV. Aneka Ilmu Semarang berupa beban kerja yang berlebihan, keterdesakan waktu, bekerja lebih lama untuk memenuhi order, kondisi lingkungan fisik yang kurang mendukung, pekerjaan yang monoton, berulang-ulang dan tidak variatif, hal ini memungkinkan

karyawan terserang stres kerja, stres kerja yang dialami oleh karyawan ditakutkan berdampak buruk bukan berdampak positif terhadap kinerja sehingga usaha pencapaian kinerja karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang bisa terganggu.

Berawal dari latar belakang diatas, maka peneliti memilih untuk mengambil judul “ pengaruh stres kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi (studi kasus pada CV. Aneka Ilmu Semarang)”.

b. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan pada bagian sebelumnya maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi stres kerja, semangat kerja dan kinerja karyawan pada CV. Aneka Ilmu Semarang ?
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja dan semangat kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Aneka Ilmu Semarang ?
3. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja dan semangat kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang ?

c. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan penulis adalah:

1. Untuk mengetahui deskripsi stres kerja, semangat kerja dan kinerja karyawan pada CV. Aneka Ilmu Semarang

2. Untuk menganalisis tingkat signifikansi pengaruh antara stres kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan pada CV.

Aneka Ilmu Semarang

3. Untuk menganalisis tingkat signifikansi pengaruh antara stres kerja, semangat kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada CV.

Aneka Ilmu Semarang.

d. Kerangka Teori

a. Stres Kerja

Stres adalah suatu tanggapan adaptif, dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang. Menurut Selye, stres yang bersifat positif disebut *eustress* sedangkan stres yang berlebihan dan bersifat merugikan disebut "*distress*".

b. Semangat Kerja

Davis memberikan definisi yang luas mengenai semangat kerja yaitu sikap individu dan kelompok terhadap kerja sama dengan orang lain yang secara maksimal sesuai dengan kepentingan yang paling baik bagi perusahaan (Kerlinger & Redhazar, 1987:155).

c. Kinerja

Kinerja karyawan (*employee performance*) adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan (Simamora, 1995:327).

d. Hubungan Stres Kerja dan Kinerja Karyawan

Higgins (dalam Umar, 1998: 259) berpendapat bahwa terdapat hubungan langsung antara stres dan kinerja, sejumlah besar riset telah menyelidiki hubungan stres kerja dengan kinerja disajikan dalam model stres – kinerja (hubungan U terbalik) yakni hukum *Yerkes Podson* (Mas'ud, 2002:20). Pola U terbalik tersebut menunjukkan hubungan tingkat stres (rendah-tinggi) dan kinerja (rendah-tinggi). Bila tidak ada stres, tantangan kerja juga tidak ada dan kinerja cenderung menurun. Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja, adalah suatu rangsangan sehat yang mendorong para karyawan untuk menanggapi tantangan pekerjaan. Akhirnya stres mencapai titik stabil yang kira-kira sesuai dengan kemampuan prestasi karyawan. Selanjutnya, bila stres menjadi terlalu besar, kinerja akan mulai menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya. Akibat yang paling ekstrem adalah kinerja menjadi nol, karyawan, menjadi tidak kuat lagi bekerja, putus asa, keluar atau menolak bekerja untuk menghindari stres.

e. Hubungan Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan

Semangat kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini seperti dikemukakan oleh Hasibuan (2003:94) :

“Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya”.

Dari pendapat diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan semangat kerja yang tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat karena para karyawan akan dapat bekerja sama dengan individu lainnya secara maksimal sehingga pekerjaan lebih cepat, kerusakan berkurang, absensi dapat diperkecil, perpindahan karyawan dapat diperkecil dan sebagainya. Begitu juga sebaliknya, jika semangat kerja turun maka kinerja akan turun juga. Jadi dengan kata lain semangat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan tipe *eksplanatory*, yaitu suatu penelitian yang menerangkan pengaruh stres kerja, semangat kerja terhadap kinerja karyawan serta tipe penelitian asosiatif karena menjelaskan hubungan antara stres kerja, semangat kerja dengan kinerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bagian Produksi CV. Aneka Ilmu Semarang yang berjumlah 210 orang. Sampel penelitian ini berjumlah 68 orang. Metode *sampling* yang digunakan adalah *proportionate stratified random sampling*, yaitu pengambilan sampel dengan cara membagi populasi ke dalam kelompok-kelompok yang homogen yang disebut strata, dan kemudian sampel diambil secara acak dari tiap strata tersebut.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, *Interview Guide* dan studi pustaka. Teknik pengolahan data dengan editing, coding, tabulasi.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif (untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau memaparkan data

yang telah terkumpul dalam penelitian sesuai dengan kondisi yang ada) dan analisis statistik inferensi (untuk menganalisis data sampel yang hasilnya akan diberlakukan untuk populasi).

6. HASIL PENELITIAN

Tabel 1.1
Rekapitulasi Hasil Uji Regresi Berganda antara Variabel Bebas
dengan Variabel Terikat

Variabel Bebas	Koefisien Regresi (B)	Beta	t	Probabilitas (Sig t)	Keputusan terhadap Ho
X ₁	0,085	0,235	1,968	0,053	Diterima
X ₂	0,203	0,426	3,568	0,001	Ditolak
konstanta	7,440		4,762	0,000	
t_{tabel} = 1,996564 R = 0,586 R Square = 0,344 F_{hitung} = 17,026 Probabilitas (Sig F) = 0,000 F_{tabel} = 3,13814					

Dari uji pengaruh stres kerja (X₁) dan semangat kerja (X₂) berdampak signifikan terhadap variabel kinerja (Y), secara bersama-sama dapat dijelaskan sebagai berikut:

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui bahwa nilai F_{hitung} menunjukkan nilai sebesar 17,026 (signifikansi F = 0,000). Jadi F_{hitung} > F_{tabel} (17,026 > 3,13814) atau sig F < 5 % (0,000 < 0,05). Kesimpulan yang dapat diambil adalah Ho ditolak yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel stres kerja (X₁), semangat kerja (X₂) terhadap kinerja (Y).

Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,586 menunjukkan keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat kuat, *Critical value*: diatas 0,500 kuat dan dibawah 0,500 lemah (Tim, 2006:62).

Dari uji pengaruh secara parsial yang dilakukan berdasarkan tabel 4.1 diperoleh hasil uji yang dilihat dari nilai t_{hitung} menunjukkan bahwa:

1. Variabel stres kerja (X_1) nilai t_{hitung} sebesar 1,968 dengan probabilitas sebesar 0,053. Karena $|t_{hitung}| < t_{tabel}$ ($1,968 < 1,996564$) atau $sig\ t > 5\%$ ($0,053 > 0,05$). Kesimpulan yang dapat diambil adalah H_0 diterima, yang berarti variabel stres kerja (X_1) **tidak berpengaruh** signifikan terhadap variabel kinerja (Y).
2. Variabel semangat kerja (X_2) nilai t_{hitung} sebesar 3,568 dengan probabilitas sebesar 0,001. Karena $|t_{hitung}| > t_{tabel}$ ($3,568 > 1,996564$) atau $sig\ t < 5\%$ ($0,001 < 0,05$). Kesimpulan yang dapat diambil adalah H_0 ditolak, yang berarti **terdapat pengaruh** yang signifikan antara variabel semangat kerja (X_2) terhadap variabel kinerja (Y).

7. PEMBAHASAN

Pada prinsipnya penelitian ini bertujuan untuk mencari jawaban terhadap rumusan masalah yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya, dimana pada intinya adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan semangat kerja terhadap kinerja, baik secara parsial maupun secara simultan.

Sesuai dengan analisis deskriptif yang dilakukan menunjukkan bahwa, variabel stres kerja (X_1) menghasilkan mean skor variabel **2,65** yang berarti bahwa secara umum responden memberikan tanggapan berada pada daerah positif

(sesuai dasar interpretasi skor item dalam variabel tabel 3.12). Artinya tenaga kerja bagian produksi CV. Aneka Ilmu Semarang mengalami stres kerja dalam usahanya untuk mencapai kinerja yang diinginkan.

Stres kerja yang terjadi di CV. Aneka Ilmu Semarang bersumber dari tuntutan tugas/beban kerja yang berlebihan, tekanan/keterdesakan waktu (Handoko, 1998:200) serta Gitosudarmo dan Sudira (dalam Rachmawati, 2005:18), karyawan tidak dikoordinasikan dengan baik, karakteristik tugas dari sudut prosedur kerja (Novitasari, 2003:80), tidak adanya kesempatan untuk maju/pengembangan karir (*under* atau *over promotion*) (Luthans, 2002:399) serta Sarafino, Sutherland dan Cooper (dalam Smet, 1994:119), kurangnya dukungan pimpinan serta gaya kepemimpinan (Gitosudarmo dan Sudira dalam Rachmawati, 2005:18) dan lain-lain.

Dampak stres kerja yang ada pada CV. Aneka Ilmu Semarang terdiri dari kebosanan (dalam Gibson, Ivancevich dan Donelly, 1984:207), kehilangan kesabaran (dalam Gibson, Ivancevich dan Donelly, 1984:207), ketidakpuasan kerja (dalam Gibson, Ivancevich dan Donelly, 1984:208), kelelahan (dalam Gibson, Ivancevich dan Donelly, 1984:207).

Adapun simtom fisik yang menjadi faktor penunjang bagi variabel stres kerja (X_1), menghasilkan mean skor **1,76** yang berarti responden jarang mengalami simtom fisik seperti tekanan darah tinggi, jantung yang berdebar-debar, pencernaan terganggu (maag, diare, sembelit). Dari bermacam-macam simtom fisik, responden hanya merasa sering sakit kepala.

Deskripsi mengenai jawaban responden terhadap variabel semangat kerja berdasarkan nilai mean skor variabel semangat kerja sebesar **2,46** yang menunjukkan bahwa semangat kerja para karyawan bagian produksi CV. Aneka Ilmu Semarang berada pada daerah positif. Artinya semangat kerja diperlukan dalam pencapaian kinerja. Dengan adanya semangat kerja, karyawan dapat bekerja sama dengan lebih baik sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini ditandai dengan tingkat absensi yang baik (disiplin) sehingga kinerja terjaga, kerja sama dengan rekan sekerja sehingga kinerja dapat tercapai, iklim/lingkungan kerja yang mendukung (Sutemeister dalam Novitasari, 2003:44), rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama mereka yang harus diwujudkan secara bersama-sama pula (Zainun,1979:32), serta rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh responden

Berdasarkan hasil analisis statistik inferensial khususnya untuk analisis regresi menunjukkan bahwa, stres kerja (X_1) dan semangat kerja (X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y). Hal ini berpedoman pada probabilitas (sig F) 0,000 yang memiliki nilai lebih kecil dari α yang ditetapkan yaitu 0,05.

Secara parsial, dari 2 (dua) variabel yang dikemukakan dalam penelitian ini, terdapat 1 (satu) variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja, yakni variabel semangat kerja (X_2), serta 1 (satu) variabel yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y), yakni variabel stres kerja (X_1). Melalui *interview* yang mendalam, dapat diketahui bahwa kinerja lebih dipengaruhi oleh rusak/matinya mesin serta ketidakadaan bahan baku dibanding stres kerja. Dengan

kata lain stres kerja tidak menjadi pertimbangan utama dalam kinerja, tetapi lebih mempertimbangkan aspek lain seperti semangat kerja dan unsur atau variabel lain yang tidak terangkat dalam penelitian ini.

Hasil ini, sesuai dengan penelitian yang dilakukan Novitasari (2003:108) dalam kaitannya dengan pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dalam penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa stres kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (tidak signifikan).

Berdasarkan analisis regresi, ditemukan bahwa variabel yang paling dominan adalah semangat kerja (X_1) yakni jika dilihat dari nilai beta sebesar 0,426. Hal ini dapat terjadi karena tingginya kesediaan perasaan para karyawan untuk melakukan pekerjaan secara giat dengan melaksanakan tugas lebih baik dan lebih cepat sehingga kinerja dapat meningkat. Keadaan tersebut terjadi karena karyawan harus memenuhi target yang diberikan oleh perusahaan dan bila diperlukan lembur akan diberlakukan, untuk itu tugas harus dikerjakan dengan cepat dan kalau perlu bekerja sama dengan orang lain, agar tidak terjadi penumpukan tugas dan target dapat dicapai.

8. PENUTUP

a. Kesimpulan

1. Hasil analisis statistik deskriptif, secara umum responden memberikan tanggapan positif terhadap variabel stres kerja (X_1) dan semangat kerja (X_2) kaitannya dengan kinerja karyawan (Y). variabel stres kerja (X_1) menghasilkan mean skor variabel 2,65 yang berarti tenaga kerja bagian produksi CV. Aneka Ilmu Semarang mengalami stres kerja dalam

usahanya untuk mencapai kinerja yang diinginkan, hal ini ditandai dengan persepsi responden sehubungan dengan penyebab stres yang ada diperusahaan seperti beban kerja, tekanan waktu, gaya kepemimpinan serta gejala stres yang dirasakan oleh responden seperti bosan terhadap pekerjaan, tidak sabar dan keletihan. Sedangkan semangat kerja (X_2) menghasilkan mean skor variabel 2,46 yang berarti semangat kerja diperlukan dalam pencapaian kinerja, hal ini ditandai dengan tingkat kehadiran yang tinggi serta adanya kerja sama sehingga mendukung pencapaian kinerja yang diinginkan seperti kemampuan memenuhi target, tanggung jawab terhadap pekerjaan, penyelesaian tugas dengan baik dan lain-lain.

2. Hasil analisis inferensial dengan menggunakan regresi berganda diperoleh hasil bahwa variabel stres kerja (X_1) dan semangat kerja (X_2) mempunyai pengaruh secara signifikan bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Diantara variabel stres kerja (X_1) dan semangat kerja (X_2), ditemukan variabel yang paling dominan terhadap kinerja karyawan (Y), variabel yang dimaksud adalah variabel semangat kerja (X_2). Hal tersebut dibuktikan dengan kontribusi dari variabel tersebut merupakan yang terbesar.
4. Dari dua variabel bebas yakni stres kerja (X_1) dan semangat kerja (X_2), ada variabel yang tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y), yakni variabel stres kerja (X_1).

5.2 Saran

Berdasarkan pertanyaan terbuka yang terdapat pada kuesioner, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah:

1. Perusahaan perlu memberikan program olah raga (senam/*aerobic*) bagi para karyawan, yang berfungsi untuk pengelolaan dan penanggulangan stres. Adapun olah raga senam/*aerobic* yang dipilih karena senam merupakan latihan fisik non kompetitif (dengan asumsi tidak diperlombakan) dan bisa menyertakan banyak karyawan.
2. Untuk lebih meningkatkan hubungan kerja yang lebih baik antara atasan dan bawahan, sebaiknya pembagian tugas dan pekerjaan harus dilakukan lebih merata dan adil.
3. Walaupun variabel stres kerja tidak menjadi pertimbangan utama dalam variabel kinerja, namun informasi mengenai stres kerja akan sangat bermanfaat bagi karyawan dan atasan bagian produksi CV. Aneka Ilmu Semarang apalagi karyawan tersebut mengalami stres kerja, oleh karena itu peneliti menyarankan kepada atasan agar mempelajari dan mencari informasi stres kerja baik berupa penyebab stres yang ada di perusahaan tersebut maupun cara pengelolaan dan penanggulangan stres, sehingga dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan kebijakan di perusahaan.
4. Perusahaan perlu meningkatkan program kesejahteraan, yang berfungsi sebagai pengelolaan dan penanggulangan stres kerja. Peningkatan program kesejahteraan harus disesuaikan dengan karakteristik karyawan bagian produksi CV. Aneka Ilmu Semarang yang umumnya masih bergaji rendah.

Oleh karena itu program kesejahteraan yang sesuai adalah kenaikan gaji, uang lembur yang lebih besar atau peningkatan insentif dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Andini, Yossi Tri. 2005. **Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Pasar Kota Semarang**. Skripsi S 1. Fakultas Psikologi UNIKA Soegijapranata. Semarang. Tidak Dipublikasikan.
- Astuti, Retno Fajar. 2005. **Pengaruh Kepercayaan pada Atasan, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Pegawai PEMKAB Kendal)**. Tesis S 2. Program Pasca Sarjana Ilmu Manajemen Universitas Diponegoro. Tidak Dipublikasikan.
- Algifari. 2000. **Analisis Regresi: Teori, Kasus dan Solusi**. Edisi 2. BPFE. Yogyakarta
- Baron dan Greenbeerg.1989. **Behavior in Organization Understanding and Managing The Human Side of Work..** Prentice Hall. New Jersey.
- Davis, Keith dan J.W. Newstrom. 1985. **Perilaku dalam Organisasi**, Jilid II. Erlangga. Jakarta.
- Dessler, Gary.2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jilid II. PT Prenhallindo. Jakarta.
- Ferijani, A dan Ika Rahutami. 2001. “**Stres Kerja karyawan BPR (Studi Kasus Perbarindo Komda Semarang)**”. Jurnal Dian Ekonomi. Vol.VII. No.1.
- Gibson, Ivancevich dan Donelly. 1984. **Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur dan Proses**. Erlangga. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2005. **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS**. Penerbit UNDIP. Semarang.
- Gujarati, Damodar N. 1995. **Basic Econometrics**. McGraw-Hill International Editions. Singapore.
- Hadi, Sutrisno. 1990. **Analisis Butir untuk Instrumen Angket, Tes dengan Skala Nilai dengan Basika**. Andi Offset. Yogyakarta.
- Handoko, Hani. 1998. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2003. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kerlinger, Fred N dan Elazar J. Pedhazar. 1987. **Korelasi dan Analisis Regresi Ganda**. Nur Cahya.Yogyakarta.

- Lestari, Yohanita Titi Purno. 2005. **Stres Kerja Ditinjau dari Kemampuan Manajemen Waktu pada Karyawan Pegawai Negeri Sipil**. Skripsi S1. Fakultas Psikologi UNIKA Soegijapranata. Semarang. Tidak Dipublikasikan.
- Luthans, F. 2002. **Organizational Behavior**. McGraw-Hill International Book Comp. Inc. New York.
- Mardiana, Tri dan Muafi. 2001. **Studi Empiris Stressor terhadap Kinerja**. Jurnal Siasat Bisnis (JSB). Vol.II. No. 6.
- Marzuki. 1986. **Metodologi Riset Bagian Penelitian Survei**. LP3ES. Jakarta.
- Mas'ud, Fuad. 2002. **Mitos 40 Manajemen Sumber Daya Manusia**. Badan Penerbit UNDIP. Semarang.
- Mas'ud, Fuad. 2004. **Survei Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi**. Badan Penerbit UNDIP. Semarang.
- Mukiyad. 1983. **"Manajemen Personalia"**. Alumni. Bandung.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2001. **Psikologi Industri dan Organisasi**. Universitas Indonesia. Jakarta.
- Nitisemito, Alex S. 1996. **Manajemen Personalia (MSDM)**. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Novitasari A, Ni Nyoman. 2003 . **Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Divisi Transportasi PT. H.M. Sampoerna Surabaya**. Tesis S 2. Program Pasca Sarjana Ilmu Manajemen Universitas Airlangga. Tidak Dipublikasikan.
- Notoadmodjo, Soekidjo. 2003. **Pengembangan Sumber Daya Manusia**. Rineka Cipta. Jakarta.
- Nugroho, Bhuono Agung. 2005. **Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS**. Andi. Yogyakarta.
- Rachmawati, Nungki. 2005. **Stres Kerja pada Salesman ditinjau dari Persepsi terhadap Kompetisi dan Masa Kerja**. Skripsi S 1. Fakultas Psikologi UNIKA Soegijapranata. Semarang. Tidak Dipublikasikan.
- Robbins, Stephen. 2001. **Perilaku Organisasi**. Prenhallindo. Jakarta.

- Santoso, Singgih.2001. **SPSS Versi 10 : Mengolah Data Statistik Secara Profesional**. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Sarwono, Jonathan. 2006. **Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS 13**. Andi.Yogyakarta.
- Sasono, Eko. 2004. **Mengelola Stres Kerja**. Jurnal Fokus Ekonomi. Vol III. No.2.
- Simamora, Henry. 1995. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi. 1984. **Metodologi Penelitian Survey**. LP3ES. Jakarta.
- Smet, B. 1994. **Psikologi Kesehatan**. PT Gramedia Widia Sarana Indonesia. Jakarta.
- Spillane, J.S. 2003. **Time Management Pedoman Praktis Pengelolaan Waktu**. Kanisius.Yogyakarta
- Sugiyono.2004. **Metode Penelitian Bisnis**. CV Alfabeta. Bandung.
- Sunarto. 2003. **Pengantar Bisnis**.Amus.Yogyakarta.
- Supomo & Indriantoro. 1999. **Metodelogi Penelitian Bisnis**. Edisi Ke-1. BPFE UGM. Yogyakarta.
- Tim. 2006. **Modul Pelatihan Pengolahan Data Statistik Program SPSS**. FISIP UNDIP. Semarang.
- Umar, Husein. 1998. **Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi**. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Widayanto. 2003. **Dampak Partnership terhadap Outsourcing Sistem Informasi Berbasis komputer(Studi pada Usaha perhotelan dalam pelaksanaan Outsourcing Sistem informasi Berbasis Komputer di Surabaya)**. Tesis S 2. Program Pasca Sarjana Studi Ilmu Administrasi Niaga Universitas Brawijaya. Tidak Dipublikasikan.
- Yustrianthe, Rahmawati Hanny dan Kusuma, Indra Wijaya.2004. **Pengaruh Jenis Jam Kerja terhadap Stressor, Burnout dan Behavioral Job Outcomes**. Jurnal Kompak. Vol XI. Mei-Agustus.
- Zainun, Buchari. 1979. **Manajemen dan Motivasi**. Balai Aksara. Jakarta.